de façon disproportionnée, beaucoup plus de pouvoirs que les. Et qu'est-ce que dit la théorie de la préconnente du pouvoir? La théorie dit tout simplement que quand on est dans la situation de préconnente, or, on ne va pas avoir un compromis avec lui. Parce qu'il a l'impression que d'enlever la gaffe. ... ... En fait, c'est l'agrégation des types de pouvoirs. Donc, un des types de pouvoirs, les types classiques, c'est le pouvoir hiérarchique. Le patron a plus de pouvoir que les états. C'est le syndicat. Tout ça, c'est le syndicat. OK? Donc, le syndicat, quand on est en réaction et le pouvoir de soi, on va dire que la principale raison que les gens ne sont pas au syndicat, c'est pas nécessairement le salaire, ça a une impression tant qu'il fait. Il y aura l'impression que j'ai du sommeil à ça de façon vital, il y a des chouchous, c'est pas juste une décision. C'est le sentiment d'injustice qu'on va arriver à ce syndicat. Pourquoi? Pourquoi? Parce que le Saint-Digard est équilé de pouvoir. Le secreteur, mon Saint-Digard est ici, le secreteur Saint-Digard est ici, peut-être même ici dans le sens du livre. Et puis, caricature, vous avez compris un peu le livre. Donc, plus le pouvoir est équilibré, plus les erreurs vont négocier, moins les... plus les dix propositions, on l'amène à consacrèlement à personne, parce que c'est pas ça. OK? Dans mon point, c'est là que j'ai vraiment... Quand on parle de relations de pouvoir, tu as toujours des dimensions à la fin de pouvoir formel, que vous avez dans les temps PowerPoint, et de l'investir parce que vous en avez besoin pour le titre de vote. Donc, le pouvoir formel, c'est le pouvoir qui n'aime la position. Donc, le pouvoir de récompense. Je vais donner le module de salaire qui serait ce que je dis. Le pouvoir de récompense indirect. Je vais donner les tâches les plus agréables à part. Ah, c'est toi que j'ai choisi pour aller à une formation à Las Vegas. Et toi, tu vas la faire avec lui. Ok? Tu vois là, tu es rouge. Tu as le poids de récompense. Tu peux être direct ou indirect. Et tu as le poids de punition. Tu peux donner plus de tâches à faire, les tâches des moyens de faire. Donc, tu as le poids formel. Je peux donner un dossier disciplinaire sur toi, le pouvoir de publicité. Tu as toute une dimension de pouvoir qui est informelle. Et c'est soit la scie que tu dois visiter l'employé, il n'a pas de pouvoir formel. Par exemple, le tour de terrain complet, c'est des connaissances spécifiques. Vous êtes la seule personne qui connait le logiciel. Si vous partez tout à l'heure. Vous êtes sûr de quelqu'un qui a une expertise, je viens de l'éducation, on dit qu'il n'y a pas de radiologiste, on dit « Écoute, ça fait des années qu'on attend pour avoir une expertise dans le but de radiologie, on en a un, il est hors de la question qui s'en est. » Donc, la possession de tes expertise, tu peux donner du pouvoir énorme. Les relations peuvent te donner du pouvoir énorme aussi. Tu connais quelqu'un dans l'entreprise, dans l'organisation. Ton job est direct, est VP, ressources humaines. C'est plus dissimuléant que le même au-delà. OK, donc les relations peuvent toujours pouvoir être combattantes. Compétence, relations, ça peut être le pouvoir aussi, monétant, mais le meilleur bandage. Ça ne peut pas être le meilleur bandage. Si ça en va, je fais de l'affaire en

baisser. Donc, vous l'avez vu dans les capsules, l'idée ici est la suivante. Quand un employé est en conflit avec son patron, généralement c'est parce qu'il est dévaissé, il est vexé, il tombe en mode coercition avec l'employé, qui selon lui est un peu de fautes gâtes, parce qu'un aspect est difficile. une des choses que je vais faire de la loi c'est comment je peux rééquilibrer le pouvoir et que je sois prédisposé avec lui. Parce que si dans une situation de prépondérance, la personne est dans une logique je vais aller écœurer je ne vais rien faire, je vais l'avoir avec lui. Si vous avez vu le cas dans la deuxième semaine, le patron lui dans une logique, je vais l'écœurer que ça en aille. Donc si on n'équilibre pas le pouvoir, ça va être difficile d'avoir une conversation avec vous. Ça va que c'est deux éléments d'ordre. Maintenant, ce qu'il faut savoir, c'est la logique derrière l'état de votre suicide. Et, pour faire ça, rien de tel, c'est un petit chaos tout dans. Donc, on va faire un chaos, hein. Ah oui. Les personnes, les patrons, les disciples. Normalement, oui. On va les faire outils. On va les faire outils. Vous êtes pas content de faire une place. On se refait, oui. Parfait. C'est quoi les mêmes la richesse ? Oui, c'est ça. Est-ce que toutes les équipes sont inscrites? Il y en a qui sont encore désinscrits? Ok. Je vais laisser un nom. On va même être arrivé à attendre. C'est pas un problème. C'est vrai. Je crois qu'est-ce que c'est un peu d'intenses négociations pour le nom d'équipe. Quel net on a emprimé? Ok, lis-nous. On est fait? Alors, on commence. Pourquoi ça n'est qu'un jeu? Je vais... Donc, j'ai utilisé le quiz en état. Alors, on va parler des fondements psychologiques de chacun des patrons. De près, commence. Quel fondement de personnalité existe pour le irracif? Effectivement. Donc, l'artu agressif qu'on a eu là du pouvoir, ça devient le patron irracif. L'archétype du patron irracide, c'est vraiment un archétype, mais c'est le patron de l'essentiel. Il a pris après ses employés pour le récimer, il a remetté sa place, puis ça ne va jamais s'élever, il ne s'est jamais s'élever. Généralement, les patrons irracides vont naturellement tendre dans des petits déployants d'entreprises qui assiguent l'heure en place. Pourquoi vous pensez qu'ils aiment ça les entreprises qui ont ces autres patrons? Donc, on retrouve un pouvoir absolu et un pouvoir qui adore de mettre les mains à la porte et les balas de sœur de la porte. Donc, assurément, ces gens-là vont aller, vont graviter vers ce genre de situation. Deuxième type. Merci. Merci. Merci. Oui, il est super important. Donc, un narcissique qui a besoin de pouvoir, on devient égaleurant. C'est pourquoi le égaleurant va être extrêmement préoccupé par son image. La fin est principal. Les égaux-là font souvent chercher des positions sur les ressources politiques. On a la hausse de la frontière. Parce que là, c'est les endroits où, parce que là, on va tout le préférer qu'eux autres, c'est d'avoir des projets grandiose. Rien de mieux que les policiers pour avoir des projets grandiose. Le problème du malégalement, vous l'aurez deviné, si vous avez vu les capsules, c'est qu'ils vont toujours changer des projets qui sont irréalistes et condamnés à l'échec. Je me rends juste un exemple, on est au-dessus de la frontière, je vais mettre 25% de

tarifs sur l'aluminium et il va pousser des alumineries aux atos. Et peut-être que les experts disent que ça prend 2 à 3 ans à faire une alumine. Peut-être que ça va marcher, mais il n'y aura pas de résultats de même. Il risque d'avoir des perturbations. Vous allez voir, quelques semaines, les véhicules de l'électro-automobile, il n'y a pas arrêt, parce qu'il y a des voitures d'aluminium à voiture, puis il est 25% plus cher. Ça ne marche pas. Est-ce qu'il va faire le mécanement? Bien, c'est toujours un coupable, ça ne veut pas être lui, là. Il ne veut pas dire « Ah, j'ai un petit peu, il n'est pas passé à mon affaire, ça ne veut pas être lui. » OK? Donc, il va être un coupable et il va faire un autre projet grandir. Le plus vite possible. Si vous regardez ce qui se passe sur ça, c'est projet après projet, là. C'est le fil de dernièrement. Qu'est-ce qu'il y a souvent pour eux autres, c'est le genre de ce que tu as. Et, aussi, on s'attend à toi de ne pas être la prochaine ou qu'il le sait, parce qu'il y en cherche. Obsession. C'est un classique. Surtout qu'il y a une rotation de personnel. Donc, c'est un métier émotif. C'est un métier émotif. Est-ce qu'il y a eu l'impression de travailler pour des méganomanes? En phénomène? Le cinéma. À la cour, je vais parler des noms. C'est le classique aussi. C'est peut-être pas ton cas, mais le réalisateur de Megaloman. Ah, c'est bon, c'est pas si loin. OK. Le micro-gestionnaire. Quelqu'un va aller sur le micro-gestionnaire? Ah, c'est le plus courant de tout le micro-gestionnaire. Le classique micro-gestionnaire, c'est on a pris dans une entreprise le meilleur architecte pour le micro-gestionnaire. Le meilleur ingénieur, donc les filles qui étaient très bons dans le détail, qui disait « j'avais d'erreur, on s'est dit pas, il faut pas d'erreur, je vais le mettre dans une position de leadership. » Et là, sa minutie est appliquée à tous les gens, parce que dans sa tête, on m'a fait des promotions parce que je faisais pas d'erreur, donc si je veux garder ma job, il faut pas qu'il y ait d'erreur. Et là, ils vont prendre la micro-gestionnaire. La plainte que j'ai le plus souvent de gens qui travaillent avec un micro-gestionnaire, c'est aucune liberté de choix, toujours en mode comprimé ce que tu fais et surtout ne prends pas d'initiative. OK? Oui? Le projet panique On peut édifier entre le temps le grand le seuil de projet et le cadre switch pour se faire naître une autre taille de projet et pour qui pour est-ce parce que vous ont jeté dans notre maison et avons un petit projet grand mais on en faisait pas un petit le galoman mais le galoman Oui Ben la caract c que tu connais deux choses qu conna le Megaloman C les projets grandioses Ok? Faites une parenthèse. Ça rend si vous voulez, nous savons la peine. Il y a un effet qui s'appelle l'effet Donner-Kroger. C'est pas ce que tu connais. Bon. L'effet Donner-Kroger, c'est l'effet comme... Tu vois? Moins tu connais de choses, plus tu vas te défendre. Ok. Alors c'est un effet sur la courte d'éprendissage. J'ai eu une des amis qui est médecin, qui a dit « là, c'est fléau parce que tout le monde est pas sur internet, ils ont lu trois, quatre choses sur le maladie, puis ils arrivent dans le cabinet, ils connaissent la maladie. Ils arrivent avec des... je vais avoir peut-être une prescription de médicaments, j'ai mandé un GPT, qu'est-ce que... Avec plus

d'informations, il n'y a pas besoin de des experts maintenant. Cet effet-là est amplifié chez le narcissique. Parce que parfois, le narcissique est sûr de lui, donc, il a juste besoin d'avoir trois cas d'informations et qu'il en donne un expert. Il va regarder au-dessus de la force. C'est pour ça que tu prends un exemple, tu peux tuer. Mais dans le fond, il est un expert en économie, il est un expert en processus de paix internationaux, T'es un peu d'argent sur d'autres, t'es un peu d'experts dans tout en négociant. T'es un peu d'autres que ça va jamais sur la part. OK? Donc, la caractéristique c'est que le méga-alemande va toujours faire des projets qui sont irréalistes pour la seule raison qu'il consulte personne. Tu tiens à la 3h du matin, il va à la toilette, il fait oui, tu vas faire une vieille. Il n'y a pas de personne, mais il est tellement sûr d'avoir raison qu'il consulte pas. Donc la première caractéristique c'est des projets grandioses mais déconnectés derrière vous tout simplement parce qu'il ne va pas consulter personne. Il est tellement sauvé. La deuxième caractéristique c'est la fuite en avant. C'est un projet là-dedans pour l'autre. Parce que c'est un vrai planificateur pour avoir un projet mais grandiose, mais ici ça prend 10 ans. Et après ça il va rester focus là-dessus. Mais le narcissique lui, il ne peut pas rester focus parce qu'après deux semaines on parle plus de lui. Fait qu'il faut qu'on sorte un autre pour avoir l'attention. Tu comprends? Fait que c'est une bonne caractéristique, c'est la succession infrérée de projets. Parce que, faut pas passer deux jours sans avoir de mettre des vies. Le meilleur moyen qu'on parle de moi, c'est un nouveau décret, un nouveau... C'est la succession sans fin, sans consulter personne. Mais c'est sûr que ça va être un complet d'effet, Alberta Il y a des grands problèmes avec les narcissiques. Ce qui a fait des bons politiciens, c'est qu'ils croient leur mensonge. Quand ils croient leur mensonge, leur non-verbal semble sincère. C'est pas que ce sont des bons acteurs, c'est comme ça le mensonge d'avoir un homme de non-verbal à l'actualité. Quand il y a tout un argument, il regarde inconsciemment leur non-verbal de quelqu'un par exemple. La question de lui, c'est un des problèmes. Pour le micro-gestionnaire, la question que je vais avoir souvent, c'est de les mentionner. Un des exemples suivant, dans le domaine du sport, il y avait un entraîneur, Jean-Termarès, qui a vu ce qu'on a vu l'horsquête. Il était vite testé de ses joueurs, parce que lui, c'était comme, j'ai ma méthode, Si tu ne vois pas cette position-là à 10 minutes, tu as besoin d'être une meilleure santé. Je vais faire chaque fois. Il y a une micro-gestion. Je ne sais pas. Parce que le manipulateur ne va jamais vous dire non à quelle face. Il va les comérer dans votre dos. Le manipulateur ne va pas dire devant tout le monde que tu as fait une erreur. Il va les dire à tout le monde pendant la pause que tu as fait une erreur. OK, donc il va toujours saboter par un arrière avec le comérer. La main principale du manipulateur, c'est le climat de comérer. Est-ce que tu as un projet de travail avec quelqu'un qui est un style manipulateur? Comme RH? Pas mal de manipulation straight, pas de... Pas subtil du tout? Pas subtil du tout, non. Et tu as volé à California? C'était

ouvertement dans des meetings, comment est-ce qu'on va manipuler x y personne personne à l'intérieur du bureau, c'était vraiment… c'était pleinement toxique. « Fâche pas là, qu'est-ce qu'il dit? » Oui. « Là, c'est l'autre caractéristique du fait. » « Vous savez, tu es avec un magistrateur qui sort dans la porte et qui dit, « Fâche pas là, qu'est-ce qu'il dit? » « Parce que tu vois son comportement, il va dire la même chose. » « Fâche pas là, il va dire la même chose. » « Et là, qu'est-ce que tu fais? » « Là, tu commences à défié tout le monde qui sait quoi. » Et là, caractéristique du manipulateur, c'est un climat très suffisant tout le monde dans son coin. Parce qu'on ne veut pas être lié dans cette espèce de marée de comérage-là. Vous avez levé la main aussi, ça correspondait à ça? Ce n'était pas ouvert comme ça, c'était plus la personne qui jouait comme moi. Tout le monde avait la perception, c'était quelqu'un d'extrême ralentie, j'étais défi de telle personne. Et du coup, on ne remetait pas en question que ces personnes-là ont eu des conséquences, en plus qu'on s'est rendu comme mémoire. C'est juste pour mes rafs que je fais. C'est tout à l'heure. C'est pourriez. Et si vous êtes capable de changer d'abri d'emploi, c'est l'idée. Le choix de vous en dire comment gérer le choix, c'est comment tu souris. Mais n'est pas de choix. C'est ta première job, tu veux prendre deux ans. Après deux ans, tu as une probation, tu vas grandifier, changer. Je vais te faire. Si c'est là, c'est ça qui n'a pas le choix, je vais pouvoir tout mon télévision, j'ai une chance d'un rôle, il me fait chier, mais je vais l'endorer. Parce que là, si j'avais des récats, il est déjà attendu dans d'autres petites classes. Peut-être que je travaille dans un milieu isolé, c'est le plus gros en quoi il peut l'endorer. En fait, si je sort de l'endroit, il n'aurait pas de psychérospeint, alors c'est juste un mec. Donc, pour être, si je peux, je peux pas être à qui, je peux le faire. Il y a une deuxième personnalité qui constitue le manipulateur. Oui. Le manipulateur va aussi être paranoïaque. Donc, dans la fin du Maniflateur, on a besoin de pouvoir les promotions en complotant et on perd ces promotions par exemple les autres. Donc, il va être dans une logique de comploter pour monter, ce qui est rendu là, il faut toujours se mettre autour de lui, Il y en a un contrat pour montrer comme moi j'ai ton contrat. Et comme il va être en mode de surveillance, il ne faut pas voir qu'il y a des gens qui ont l'air d'être amis qui ont fait le similatisme, qui ont fait le similatisme, qui ont fait le similatisme, donc vous savez, vous réveillez, vous avez le souci de votre question. Mais quand elle a vu qu'elle a plus de soucis, je suis rempli par complotant, donc les gens ont pensé de me distituer à un moment de temps pour faire ça. Ce qu'il faut comprendre, c'est que le super gentil, n'a pas de problème, il est juste sensible à la variable agréabilité, ce qui veut pas défermer le temps. Et le problème en gestion, c'est que t'as pas le choix qu'en gestion, qu'à un moment donné, tu demandes des décisions qu'on va pas la faire de tout le monde. Et ça, pour être super gentil, c'est problématique. Donc la plainte qu'on va avoir avec le super gentil, qui est super gentil, on va dire qu'il n'y a pas ses culottes. L'expression, on va dire

qu'on met ses culottes dans le travail, ça veut juste dire qu'il ne prend pas ses responsabilités de gestion, qu'il ne prend pas de décision. Et c'est son absence de prendre des prises de l'usin, c'est ce qu'on veut. Ça, ça reste une place aux gens qui vont en prendre. Donc, si quelqu'un a tendance à prendre une place, il va commencer à voler les gens des autres. C'est ça qu'on a déjà travaillé pour un super gentil. Je vais juste attendre. Je vais attendre, il n'est pas super gentil, c'est le premier. Donc lui, le problème du super gentil, il ne va pas les régler. Il ne faut pas le savoir que le système qui part, ça dure longtemps, parce qu'il y a l'espoir, ça dure longtemps. Sous-titrage ST' 501 La personnalité vitante ne veut jamais être juste là. Elle est dit que tu as un petit peu à plus de prix. Pour elle, c'est un mouvement parce que la personnalité vitante ne veut pas être à contact avec les autres. C'est l'ordre d'avoir recrugé les forces de la personne. Parce que, par définition, on peut être à contact avec les autres. Donc, on a au-delà, il y a le troisième équipe. Dans le nombre de personnes, on a beaucoup de questions. OK. Les éléments déclencheurs maintenant des possibilités de discussion. On a vu les bonnes ordres. Est-ce que tu... Rouge? Qu'est-ce qu'il est conçu? Ah, oui, oui, ok. Donc, le déclencheur, c'est le comportement de l'exception. Ce qui va le plus déclencher, ce qu'on voit dans la capture, c'est que, finalement, ça ne va pas être conçu. Donc, là, chez vous, l'optionnaire a comme fondant l'idée qu'improviser, c'est donc, c'est risqué de faire des erreurs. Faire des erreurs, c'est risqué de faire des erreurs. Donc, pour un micro-gestionnaire, il y a quelque chose qu'il faut avoir pour l'essayer de l'initiative. Si tu es adopté, ça ne fait rien. Je suis dit d'un de mes amis, un ancien évêque qui est devenu un ami, qui travaillait pour un micro-gestionnaire sur premier emploi. Puis, il y avait un questionnaire d'entre vous, il y avait un questionnaire. Ah je dis dans mon cours de recrutement on va pas poser des questions Fait que j os changer le questionnaire Fait que toi tu te fais venir dans le bureau l tu mets deux ou trois mois la fin C'est pas ce genre d'affaires-là. Oui, mais c'est moi qui décide. Faut que tu venais me voir avant de l'enlever. Fait que c'était la fin du monde. Il y avait une initiative qui venait de sauver pour avoir une poursuite, non? OK? Mais il n'y avait pas osé, il n'y avait pas passé par ça. Donc là, il a pris la résolution, l'arrivée le 1 du matin, il envoie la liste de ce qu'il va faire dans le même. Le temps-là dit qu'il va avoir un petit bilan de ce qu'il a fait dans le même. Donc, il va y avoir des questions de ce qu'on peut faire dans le même. Et la petite chose qu'on peut faire, c'est ça. Donc, si vous êtes créatif, vous ne restez pas de travailler longtemps. Si vous aimez ça la routine, c'est l'endroit idéal, parce que vous ne vous aimez pas faire comment le faire, quand est-ce de faire. Vous avez tout. Les racines. Je vais te mettre ici. Quoi? Partagez les crédits, j'aurais dit, oui. Ah! OK. Le fond des racines, c'est l'anti-agressif. L'anti-agressif est pour deux choses. La première, c'est quand on a une patron absolue, puis je l'avais mis ici, et quand il a l'impression qu'on le recharge. Peut-être qu'on se donne avec ça, parce que ça va bien assister. Peut-être

que ce que tu fais, c'est bien assister. OK? C'est la caractéristique de les racines. Bon, on va désole. Oui. La graine de l'échec vous fait plus peur que le fait d'être ignoré. Rappelez-vous, quand on parlait du narcissisme, le principal de l'idée que vous avancez, ça a donné des choses normales. C'est la même chose que la mégalaman. En fait, je vous dirais que, de façon paradoxale, le patron le plus facile à gêner, c'est le réveil avant. Je peux tout ça y montrer que ce qui fait minimiser les risques à son image, tu vas. Tu veux qu'il fasse prendre quelque chose et penser aux risques que ça pourrait m'apparaître ou être réceptique. Regardez Trump, le super négociateur. Tout ce que tu vas faire, donner l'impression que l'autre est pas que tu te dénouer. Le pire, c'est le manipulateur. Parce que lui, tout va se faire par l'arrière. Oui, mais si il a une crainte de l'échec, mais il a des gros projets qu'il veut réaliser, je ne comprends pas comment ça va en somme. Parce qu'il est incapable de concevoir que ça peut être un échec. Mais il y a le membre qui raconte une idée, c'est impossible que la fille ne trite pas sur lui. Ça ne trite pas sur lui, c'est une lesbienne. Je suis caricature, mais c'est dans une serpente, ça. Et ça se fait pas, là. Et puis même là, il part des doutes, parce qu'il est lui-même, c'est différent de la congresse. Pour un mégalomane, son projet, si ça marche pas, c'est parce qu'on a des bonnes choses égaux, parce que si c'était juste de lui, ça marchait. Donc c'est cette incapacité de jugement qui l'emmène à avoir des problèmes. Donc les trois s'approchent. Est-ce que c'est une confrontation ou prendre des décisions? Non. Non. Non. Dans la diapo, il dit pas ça, il dit pas ça. C'est vrai que les deux sont les mêmes. Mais malheureusement, j'ai… OK. Ce qui va faire le plus fort… C'est un jeu, là. C'est un jeu. C'est un jeu. C'est un jeu. C'est un jeu. Il va prendre des décisions. C'est vrai. Mais ce qui va faire le plus fort, c'est la fondation. Donc, c'est pourquoi, souvent, si tu as un super gentil, ça va bien, mais une personne difficile, par exemple un narcissique, qui travaille dans une équipe, avec un autre super gentil, Il faut avoir des boucles de renforcement et pas instinct. Le patron, si vous pouvez l'entier, il va répondre aux demandes du narcissique d'être indépendant. La personne qui est narcissique va s'ambitionner. « Oui, je viens de ça. » « Je viens de vous en placer. » « Je vais vous en placer. » « Je vais vous en placer. » « Je viens de remonter avec le patron avec ça. Il va juger parce qu'il ne faut pas remettre à sa place le narcissique. Si vous êtes un narcissique, il faut remettre à sa place. C'était sûr d'avoir une égale crise. Là, tu as des systèmes qui s'installe. Donc, ça a été une grande part de la comportation qui va le bloquer dans les plus égistés. C'est paradoxal, mais le manipulateur, la chose qui lui fait le plus peur, c'est un groupe, un élément, un patron normal de l'accélération. Il a fait inspirer des gens qui viennent. Pour un manipulateur, c'est un élément de la scola. Pourquoi? On a pensé tantôt. Dans sa logique à lui, on garde le pouvoir en divisant les gens, les militants qui se mettent en forme. Il faut un manipulateur, un bureau qui est misant et qui est mis en amitié, c'est plus fort que lui par les femmes du

comérat qui vous a mis en amitié. Un milieu de travail où il y a un manipulateur qui est patron, c'est rare. En fait, ça ne peut presque pas avoir un bel esprit d'équipe. Ça ne devait pas un bel esprit d'équipe? Non, hein? C'était tellement évident parce que c'était clair. C'est un même plan sans expérience. Tout à fait. Le manipulateur, ce qui va ici, ils sont vus dans le fond, c'est qu'il n'y a pas de... En fait, ce qu'on veut, c'est que ce que veut le manipulateur, c'est ce que veut le l'arrivée, c'est le centre de tout. Ils sont partants du comérat, et ça a un de la situation que c'est le centre de communication qui porte parmi. OK, votre opération. Comment on réagit, ont survi. Parfait, c'est quoi son pâtiment de fondant ? Excusez-moi, moi, Dr. Hassan, vous parlez. Donc, comment il y a-je ? Vous pouvez trouver celui-là. Mon ordre de description là-dessus, pour le manipulateur, c'est les humains. C'est la manière de faire les humains, le papier classique. Bien, vous pouvez vous demander comment vous serez passé votre fin de semaine. Je vais vous donner de l'information sur vous. En passant, je te le dis, ça va être en deux. Tu sais qu'il n'y a pas réussi à s'attacher, où il y a un autre. Là, il est juste à se faire perdre, c'est pas mon travail-là. Donc, je t'ai dit que ton égard te demandait quand ça va. Tu fais que ça va aller à la fin de semaine. Tu sais que ça fait que ça ne va pas le travail. Puis ensuite il va aller voir une personne, ce que tu lui dis là, c'est de « Hey, hey, il a un coup de ski, je sais pas si ». Tu sais, mais il va toujours commencer par, lui demander comment ça va, puis après ça, pourquoi? Discrètement, c'est un petit rumeur sur une personne. Souvent il y a une rumeur pour discrétiser son travail, discrétiser son rationalité, et le plus utile c'est « Tient pourquoi avec elle, il y a une nouvelle influence ». C'est ça, mais ça va être intéressant. Et après, je te dis ça à tout le monde, tout le monde se dit, je suis peut-être mieux que toi, me mélanger. Ça aussi fait tout le monde à l'évidence que c'est tout à l'heure. Oh, le trio! Qui est le trio? Oh! Oui. Donc, tous les caractéristiques, c'est vraiment la prise de contrôle, et tellement que... L'autre caractéristique, je vais faire un peu plus ça, c'est que les pocs avancent. Donc, il va multiplier les... Pour être ça, il n'y a pas d'erreur. Je trouve que ça va vraiment qu'il y a une erreur, il va multiplier le poc, il n'y a rien à voir. Voilà, je suis dans la question. Intimidation. Si vous êtes venu dans son bureau, la porte de vivant, tout le monde en parle. OK? Il y a deux objectifs. La première, c'est souvent l'irracide et convaincu qu'en plus de 2 milliards, vous allez le soumettre. Donc, le but c'est quoi déjà que ça nous fait en parle? J'ai tellement honte de voir les autres que pour pas on revivre ça, ça va se faire. Et surtout, c'est un arrêtissement aux autres. aux autres. Regardez ce qui risque de vous arriver, c'est pas ce sujet. Oui, c'est l'intimidation, mais plus vite. Il y a des raisons pour bien les emplois qui sont les patrons, c'est qu'il ne peut pas se permettre d'avoir une forme d'intimidation. Il est vite, oui. Donc, le patron super gentil, on l'a dit dans la blague, dans les captures, tous les autres apports, c'est comment survivre au patron difficile, le super gentil, je vais faire ça pour regarder comment l'exploiter. OK? Si vous n'aurez pas un sujet

gentil, assurez-vous d'être toujours le premier par vous de l'autre. Je vais le dire à tout le monde, puis d'aller s'arriver, je vais le dire au lieu. Ok? Et assurez-vous de faire votre salé de l'équipe qui vous donne, parce qu'il va s'en éviter, parce qu'il va essayer de faire à tout le monde. Pourquoi? Parce que vous êtes toujours accommodé et vous éviter. Je ne pourrais pas dire non. On les mette là-dedans, on survit au bac en difficile. Vous avez deviné, il a flatté souvent. Si vous regardez un peu le cabinet de l'Université du Sud également, la principale qualification des gens qui ont été réunis aujourd'hui, c'est des gens qui sont prêts à le placer de la sortie de l'un de sept ans. OK. Il va mettre « Directeur de l'Éducation et l'Ancienne Écoute ». C un Directeur de l Essayez de voir l mais c le temps de le faire Ah OK C un Directeur de l OK M de la D Mais c'est risque car ça gagne-ttitles que je ş !! ... un vrai meilleurement pour s'entourer du platin autour de lui et en reste, le temps de bonne image soit plaqué. Avec des perspectives de survie, le but c'est de survivre en tendant de la yard. Ça commence à chauffer, il est en première place. Donc, il est facile à une base anti-agressive, la base anti-agressive, peut-être qu'il a l'impression d'être buggy, mais pas. L'inverse est vrai. Si vous êtes comme quelqu'un qui régle les problèmes rapidement, vous allez sortir. OK? C'est un conflit avec lui, dans une logique de survie, et lui, si tu as raison, boss, tu le fais. Tu vas voir la même chose. C'est ça aussi dans une logique de survie. Il faut vivre de même que c'est bizarre. Tu peux jouer dans le restaurant, il n'est pas resté à la vie d'un autre. Il faut qu'il y a une chance d'être à l'arrière. Parce que vivre la même chose, c'est pas une vieille art. Mais pendant que tu es là, tu veux survie, tu veux jouer avec le temps. Donc, un patron, c'est un patron qui a une logique difficile par rapport à c'est quoi l'énergie. Je voulais dire ça, l'énergie, c'est un patron au-delà. Si les gens ont peur de moi, j'ai du leadership. C'est une façon de dire que tu vas y aller là-dedans. Donc, si tu restes là, tu vives là-dedans. Toi que tu acceptes, tu survis que tu vas y avoir. Il y a comme ça. Ou qu'espère qu'il rencontre une femme magnifique qui va le convertir à... Il y a d'habitude de faire ça des gens qui se marquent sur la personnalité. Probablement que ce n'est pas ça qu'il va arriver. Il y a juste une solution avec les administratifs. c'est de ne pas embarquer dans cette manipulation. Le défi, c'est comment lui dire non sans logistique. OK? La meilleure stratégie, c'est le service de la stratégie car même, c'est le passif agressif. Tu l'écoutes, tu participes au courriel. Tu dis un tel à faire ça, maintenant. Tu vois le rétexte à la pénalance. Je vous aimerai voir, parce que ça va être capable de manipuler, mais vous ne pouvez pas trouver la sorte d'incronombre. Plus tu t'approches de lui, plus tu te dis qu'il faudrait avoir les compétences. Ça peut être que les compétences peuvent avoir un peu d'entend. Je sais que si ça ne peut se faire mal ou pas. C'est la seule solution. Il y a deux questions pour les égales. Je vais vous donner tout ça. Nous aussi, il y a juste une solution avec lui. C'est l'informer le plus souvent. Ce qu'il faut comprendre dans le fond, c'est un peu comme la l'aiguille de la

semaine passée. Si tu comprends le besoin psychologique de ton patron, Tu peux y répondre de façon prélentive. Un professionnel, tu peux de façon prélentive, répondre à un bon contenu en lui donnant plein d'informations sur le sujet. Puisqu'il lui donne le bon tour, il ne va pas aller chercher. Le patron est raciste, il rentre le matin et dit « Salut, boss ». ...
OK? ... ... En même temps, ils sont difficiles, ça développe bien de manipulation. Ce sont pas leurs besoins. C'est quoi la technique que j'avais donnée pour le manipulateur? Est-ce que tu travailles avec quelqu'un qui vit sur l'art? Ok, merci. Donc, tu vois, j'appuie des comportements, à m'adapter à ce que je fais. La seule chose, c'est que ça ne sera jamais aussi agréable que de travailler avec quelqu'un qui est bien à sa tour, T'as pris pas beaucoup de l'âge. Merci. Et la dernière question, je vais en parler tantôt, c'est une question de vitesse. Donc là je suis très gentil comme il dit pas tout le monde. Je vais éviter cette dernière partie. C'est une dernière partie, il faut toujours commencer. Le classique, c'est le temps des vacances. Je suis super gentil. Je suis heureux de le monde. Je suis heureux de le faire en fin de temps d'arriver et je peux encore avoir les mauvaises semaines de vacances. C'est le dernier passé. Tu vas dire, oui, l'année partie, c'était moi aussi, on pourrait faire des rotations. Ah, bien là, je ne vais pas me arriver, première année. L'année prochaine, évidemment. L'année prochaine, le même facteur. C'est là d'avance, puis peut-être des demandes en premier. Donc, je ne la lance pas en général. On est deux ou trois quarts, c'est déjà? Ah, la pièce est de bonheur. Ok, est-ce qu'il vous reste des questions sur les papons difficiles? Oui, vas-y. C'est parce que j'ai eu une mauvaise différence avec un patron et je ne sais pas où la place. Ok. C'est quoi dans le mauvais expérience en général? C'est quelqu'un qui, un jour, me complimentait et j'étais incroyable, j'étais wow, c'est ce que c'est. qui le lendemain me faisait des demandes quasiment avec ça parce que j'avais pas que d'aide pour le poste que j'avais c'était très déstabilisant parce que un jour elle était bonne humeur et puis on avait tout des agrandements le lendemain on monte et puis le soir lendemain on s'est pas c'était très dur à suivre c'est très très statistique je suis partie vous êtes d'ailleurs sur le déclic je serais le patron du poilard Je sais pas, moi, le faire. C'est toujours, dans les deux-uns, c'est assez grand bloquent, mais c'est... Je demande si ça tombe dans l'érencible, pas ses érencibles, mais je sais pas... Si t'as vraiment pas trop bipolaire, parce que toi, c'est l'alternance entre les journées qui... Si tu prends une journée qui est dans le rail, c'est merveilleux. Si tu prends une journée qui est à l'âme, il y a rien qui marche. Si c'est vrai, c'est un bipolaire, il y a l'un avec tout le monde. C'est-à-dire qu'il y avait des gens avec tout le monde. Quand il est haut, tout le monde est beau. Quand il est dans, personne ne fait la part. Comment as-tu fait ça? Je ne suis pas plus à l'attention. Je trouve qu'en plus, il y avait une dimension culturelle. Parce que c'était quelqu'un qui venait de la Chine, qui s'était mis en position toute puissance. Et les autres employés qui venaient de Chine aussi, qui supportaient tout ce qu'elle

disait, Oui, bien, là, une des dimensions qu'on va voir la semaine prochaine culturelle, c'est qu'en Chine, la conformité à l'autorité est très forte. Oui, j'avais constaté ça. Donc, on appelle ça des... une plus solidique et hiérarchique. Donc, au Canada, on est beaucoup moins hiérarchique. D'ailleurs, au Canada, on est moins hiérarchique en France. C'est une petite affaire, c'est ça? Oui. Bon, en France, c'est plus compliqué qu'ici. En France, tu n'as pas de citoyen, professeur. C'est sûr que tu combles ton corps. C'est-à-dire que tu as des filles. OK? Ici, un ou un, tu ne me dérange pas. Donc, tu as fait beaucoup de mollier à l'achat. Donc, c'est probable que ça joue. Si tu as un patron qui est vraiment petit polar, et il a plus un remède qui marche bien que le patron Nicolas, Ok. Je regarde. Un hop, un dente. Un hop, un dente. Tu peux faire une courte. Ça c'est le hop, c'est pas le moment, il va lui demander de quoi. Il reste dans notre dente. Ok, parce que c'est un cycle hormonal. Donc du coup, je le dis avec des caricatures, il faut prendre ça avec un agrémité. Mais il y a une gestion du timing avec ce type de personnalité-là. Il y a espoir, puis ça rencontre, puis il essaie de... Tu peux en faire un peu souvent, puis c'est pas le cas. Oui? Tu commences à décider les 5 catégories, parce que, je me dis, comme j'ai par exemple un... Tu peux avoir un mélange des deux, si t'es chanceuse, t'en as un qu'il y en a deux. Non, elle est super paresseuse. Super paresseuse, elle ne faisait rien du tout. C'était pas agréable du tout le travail avec elle. Elle ne voulait rien savoir, elle s'est pas fermée dans son bureau. C'était comme la paresse ultime. Je n'avais jamais vu ça encore avant. OK. Je pense que le patron paresseux, est-ce qu'il a sa place dans les types de... J'aimerais ça vous dire qu'il y en a juste 5 types difficiles, il y en a plus. Le violaire, le paresseux. Le père Ressou? Dans quelle industrie que ça avait lieu? C'était dans un corps de cadet. C'était un officier. Un super père Ressou. C'était quoi le Ressou que les gars avaient développé pour survivre? On la laissait faire ce qu'elle voulait. Elle vous laissait faire ce que vous? On amait des projets, on amait des idées, puis elle refusait tout. Elle disait que c'était le strict minimum qu'il fallait le faire. Puis dans le fond, tout le monde était démotivé. On avait tout droit. La raison que j'ai pas mis le patron parait-il sur les cercles par mois difficile, c'est que survit le patron parait-il sur le site pas difficile, mais c'est plat. Tout ce que t'as à faire, c'est respirer. Ouais, tu passes le temps. C'est ça. Tu respires, tu passes le temps et te laisse tranquille. Mais c'est difficile de rester motivé. C'est difficile de rester. Mais tu vas sauver facilement. Ces cinq-là sont un petit peu plus difficiles. Ils vont être plus associés à des conflits. Donc on a pas beaucoup de conflits dans la conférence. Mais tu vas avoir des millions de gens qui sont calmes, découragés. Tu n'auras pas nécessairement plus de conflits qu'à la fronte bipolar et tu as des gens qui ne savent pas sur quel pied danser. C'est une bonne journée ou une mauvaise journée? C'est dans le même matin de poser la question. Quel chocolat je vais prendre dans la boîte de chocolat aujourd'hui? Un dur au moyen haut. On peut faire la filante, on peut faire la

filante. C'est la logique que je fais. Ok, donc on se rend rendu, c'est pas notre question, mais la deuxième partie du cours, on va faire la routine des cas, je vous donne un numéro, la salle 1, 2, les numéros sont encore sur les ponts. 1, 2 est là, 3, 4, 5, 6 sont là-bas. J'ai des matrises dans la matrice. Je vais juste amener.